

UGT

Unión General de Trabajadores de Navarra

Trastornos músculo-esqueléticos (TME)

La perspectiva
de género
en la salud
laboral



Navarra

Nafarroako
Gobernua  Gobierno
de Navarra



¿Qué son los TME?

Son lesiones que afectan principalmente a los tejidos blandos del aparato locomotor: músculos, tendones, nervios y articulaciones. Son de aparición lenta y en apariencia inofensivas hasta que se hacen crónicas y se produce el daño permanente.

Estas lesiones pueden aparecer en cualquier región corporal aunque se localizan con más frecuencia en espalda, cuello, hombros, codos, manos y muñecas.

Los síntomas principales son el DOLOR y la limitación funcional de la parte del cuerpo afectada, dificultando o impidiendo la realización de algunos movimientos.

Las lesiones músculo-esqueléticas más frecuentes son: tendinitis, epicondilitis, lumbalgias, hernias de disco, cervicalgias, y síndrome del túnel carpiano.

Factores de Riesgo

En el origen de los trastornos músculo-esqueléticos intervienen factores de riesgo muy diversos:

- ✓ Factores de carga física:
 - Manipulación manual de cargas
 - Adopción de posturas forzadas
 - Aplicación de fuerzas excesivas
 - Realización de movimientos repetidos
 - Exposición a vibraciones
- ✓ Factores del entorno físico del puesto de trabajo:
 - Iluminación
 - Temperatura
 - Diseño inadecuado del puesto
- ✓ Factores de la organización del trabajo:

- Ritmo elevado de trabajo
 - Falta de autonomía
 - Trabajo monótono y repetitivo
 - Ausencia de pausas
 - Otros factores psicosociales
- ✓ Factores personales:
- Doble jornada
 - Estilo de vida
 - Edad
 - Género

Prevención de los trastornos músculo-esqueléticos

Para prevenir de una manera eficaz los trastornos músculo-esqueléticos, la empresa debe actuar sobre TODOS los factores de riesgo presentes en los puestos de trabajo, teniendo siempre en cuenta los principios generales de la acción preventiva y en particular el artículo 15.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que señala de una manera explícita la necesidad de:

“Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.”

MÉTODOS DE EVALUACIÓN

REPETITIVIDAD

OCRA CHECK LIST

Check List OCRA permite valorar el riesgo asociado al trabajo repetitivo. El método mide el nivel de riesgo en función de la probabilidad de aparición de trastornos músculo-esqueléticos en un determinado tiempo, centrándose en la valoración del riesgo en los miembros superiores del cuerpo.

MÉTODO JSI

JSI es un método de evaluación de puestos de trabajo que permite valorar si los trabajadores que los ocupan están expuestos a desarrollar desórdenes traumáticos acumulativos en la parte distal de las extremidades superiores debido a movimientos repetitivos. A partir de datos semi-cuantitativos ofrece un resultado numérico que crece con el riesgo asociado a la tarea.

CARGA POSTURAL

MÉTODO RULA

Permite evaluar la exposición de los trabajadores a riesgos debidos al mantenimiento de posturas inadecuadas que pueden ocasionar trastornos en los miembros superiores del cuerpo.

MÉTODO REBA

Evalúa la exposición de los trabajadores a factores de riesgo que puedan ocasionar desordenes traumáticos acumulativos debido a la carga postural dinámica y estática.

MÉTODO OWAS

El método Owas permite la valoración de la carga física derivada de las posturas adoptadas durante el trabajo. A diferencia de otros métodos de evaluación postural como Rula o Reba, que valoran posturas individuales, Owas se caracteriza por su capacidad de valorar de forma global todas las posturas adoptadas durante el desempeño de la tarea.

MÉTODO EPR

EPR no es en sí un método que permita conocer los factores de riesgo asociados a la carga postural, si no, más bien, una herramienta que permite realizar una primera y somera valoración de las posturas adoptadas por el trabajador a lo largo de la jornada. Si un estudio EPR proporciona un nivel de carga estática elevado el evaluador debería realizar un estudio más profundo del puesto mediante métodos de evaluación postural más específicos como RULA, OWAS o REBA.

MANEJO DE CARGAS

ECUACIÓN DE NIOSH

Con la Ecuación de Niosh es posible evaluar tareas en las que se realizan levantamientos de carga. El resultado de la aplicación de la ecuación es el Peso Máximo Recomendado (RWL: Recommended Weight Limit) que se define como el peso máximo que es recomendable levantar en las condiciones del puesto para evitar el riesgo de lumbalgias o problemas de espalda.

MÉTODO GINSHT

GINSHT desarrolla el procedimiento de evaluación del riesgo por levantamiento de carga publicado por el Insti-

tuto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INS-HT, España) en su Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la manipulación manual de cargas.

TABLA DE SNOOK Y CIRIELLO

El objetivo de las Tablas de Snook y Ciriello es proporcionar directrices para la evaluación y el diseño de tareas con manipulación manual de cargas considerando las limitaciones y capacidades de los trabajadores, contribuyendo a la reducción de las lesiones lumbares (Snook 1987). Las tablas definen el Peso Máximo Aceptable, que corresponde al mayor peso que una persona puede levantar a una frecuencia dada y durante determinado tiempo, sin llegar a estresarse o a cansarse excesivamente.

BIOMECÁNICA

MÉTODO BIO-MEC

Realiza evaluaciones biomecánicas de esfuerzos estativos coplanares a partir de la postura adoptada, la carga y la frecuencia, y duración de esfuerzos. Permite conocer el riesgo de sobrecarga por articulación, la carga máxima recomendable y la estabilidad de la postura

AMBIENTE TÉRMICO

MÉTODO FANGER

Permite estimar la sensación térmica global de los presentes en un ambiente térmico determinado mediante el cálculo del voto medio estimado (pmv) y el porcentaje de personas insatisfechas (ppd).

CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES (Capítulo V Ley de Prevención de Riesgos Laborales)

Según el artículo 34 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las personas trabajadoras tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo.

Este artículo también señala que en las empresas o centros de trabajo con seis o más trabajadores, dicha participación se debe canalizar a través de sus representantes, pero nada indica que la falta de representación lleve a que no se consulte con la plantilla todas las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo.

¿Qué decisiones debe consultar la empresa? (Artículo 33 LPRL)

- 1.- La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.
- 2.- La organización y el desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de las personas encargadas de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.
- 3.- La designación de las personas encargadas de las medidas de emergencia.
- 4.- Los procedimientos de información: riesgos y medidas de prevención y protección, y documentación de la gestión de

riesgos laborales: Plan de prevención, evaluación de riesgos, planificación de la actividad preventiva, práctica y conclusiones de los controles del estado de salud, y relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

- 5.- El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.
- 6.- Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

¿Qué competencias tienen los delegados de prevención? (Artículo 36 LPRL)

- 1.- Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- 2.- Promover y fomentar la cooperación de las personas trabajadoras en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- 3.- Ser consultados por el empresario.
- 4.- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

¿Qué facultades otorga la LPRL a los delegados de prevención? (Artículo 36 LPRL)

- 1.- Acompañar a los técnicos de prevención y a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las visitas pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.
- 2.- Tener acceso a la información y documentación sobre condiciones de trabajo necesarias para realizar sus funciones de acción preventiva.
- 3.- Ser informados por la empresa sobre los daños producidos en la salud una vez que aquel hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su

jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

- 4.- Recibir de la empresa las informaciones obtenidas sobre las actividades de protección y prevención en la empresa.
- 5.- Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.
- 6.- Recabar de la empresa la adopción de medidas de carácter preventivo pudiendo a tal fin efectuar propuestas de mejora de los niveles de protección de la seguridad y salud en el centro de trabajo.
- 7.- Proponer al órgano de representación de trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades.

LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA SALUD LABORAL

En la lucha por la igualdad de género el ámbito laboral juega un papel determinante y consecuentemente las actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo. Está demostrado que la adopción de un enfoque «neutro con las cuestiones de género» en prevención de riesgos laborales, no contribuye a reducir las lagunas de conocimiento ni a mejorar la eficacia de la prevención.

Tal enfoque sólo contribuye, por ejemplo, a:

- 1.- Ocultar o ignorar las diferencias de género.
- 2.- Prestar menos atención a algunos ámbitos de investigación más relacionados con las mujeres.
- 3.- Subestimar la magnitud de los riesgos que afectan a las mujeres.
- 4.- Reducir la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones en materia de seguridad y salud

en el trabajo, ya que no se adoptan medidas positivas para garantizar su integración.

5.- Obviar las soluciones preventivas más adecuadas.

LEY ORGÁNICA 3/2007

Apoyo a la conciliación entre la vida laboral, privada y familiar de hombres y mujeres

Un equilibrio adecuado entre la vida laboral y privada de hombres y mujeres depende de una organización del trabajo moderna, de la disponibilidad de servicios asistenciales de calidad que sean asequibles y de una repartición más equitativa de las responsabilidades familiares y las tareas domésticas.

La posibilidad de conciliar el trabajo y la familia tiene repercusiones directas en el empleo, la posición en el mercado de trabajo, la retribución y la independencia económica de las mujeres a lo largo de toda su vida. Un reto importante consiste en centrarse en políticas e incentivos para alentar a los hombres a que asuman más responsabilidades familiares y de cuidados y facilitar el que puedan hacerlo. Asimismo, las políticas deben tener en cuenta el creciente número de hogares monoparentales, generalmente a cargo de una mujer.

La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, presta especial atención a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales.

El artículo 45 de la citada Ley, indica que Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y con esta finalidad deberán adoptar medidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

La elaboración e implantación de planes de igualdad para las empresas de menos de doscientos cincuenta trabajadores será voluntaria, y para su desarrollo se deberá consultar con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

¿Qué es un Plan de Igualdad?

Son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

¿Qué contenido debe tener un Plan de Igualdad?

Los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, y un sistema de seguimiento y evaluación.

¿Sobre qué materias debe incidir el Plan de Igualdad?

Procedimiento de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

¿Qué es un Plan de Igualdad?

Son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

¿Qué contenido debe tener un Plan de Igualdad?

Los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, y un sistema de seguimiento y evaluación.

¿Sobre qué materias debe incidir el Plan de Igualdad?

Procedimiento de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

ETAPAS DEL PLAN DE IGUALDAD

1.- COMPROMISO

El primer paso para elaborar un plan de igualdad, es que la empresa y los trabajadores adquieran el compromiso de aplicar una política de igualdad de oportunidades, para conseguir unas relaciones laborales más justas y libres de discriminación. Todos los implicados, dirección y trabajadores y trabajadoras deben asumir esta responsabilidad para que su implementación sea efectiva. Para esto se constituirá un equipo de trabajo o comité de igualdad formado por representantes de la empresa y de los trabajadores.

2.- DIAGNÓSTICO

En esta fase debe recogerse la mayor información sobre las características de la plantilla y sobre la igualdad de oportunidades en la empresa:

Trataremos de conocer si se están produciendo discriminaciones por razón de sexo por ejemplo en la composición de la plantilla, categorías profesionales, retribuciones salariales, criterios de contratación, distribución de puestos de trabajo, turnos, jornadas, horarios, excedencias etc...

La finalidad del diagnóstico es identificar.

3.- PROGRAMACIÓN

En base a los resultados obtenidos en la etapa del diagnóstico se llevará a cabo la programación, indicando los objetivos a conseguir, planteando una serie de acciones positivas para lograr dichos objetivos, señalando los criterios de evaluación y determinando los recursos materiales y humanos necesarios para la realización de las acciones.

Los objetivos deben de ser concretos, adecuados a los resultados que queremos conseguir, realistas y orientados a eliminar las discriminaciones encontradas en el diagnóstico.

4.- IMPLEMENTACIÓN

Una vez elaborado el Plan de Igualdad, el paso siguiente es ponerlo en marcha ejecutando las acciones previstas, siguiendo el calendario establecido, para alcanzar los objetivos propuestos en las distintas áreas, y eliminar las discriminaciones en el seno de la empresa. Es necesaria una cierta flexibilidad, sobre todo al principio.

También se deberá definir una estrategia de comunicación de las acciones y actividades que se vayan realizando para intentar conseguir la máxima implicación de toda la plantilla.

5.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

En esta fase se deberán evaluar por ejemplo: los objetivos propuestos, los recursos asignados, los plazos de ejecución, los resultados obtenidos y la inversión realizada, siendo muy importante realizar una comparativa de la situación de mujeres y hombres, en torno a la igualdad de oportunidades en la empresa, antes y después de la ejecución del plan.

| | | |
|---------------------------------|---|---|
| COMPROMISO | Equipo de trabajo o Comité de Igualdad | |
| DIAGNÓSTICO | Estudio cuantitativo y cualitativo de la situación de la empresa: Identificación de los ámbitos de actuación | |
| | <p>1.- Planificación: Definir áreas de intervención</p> <p>2.- Recogida de información: - Empresa plantilla - Políticas de RR. HH. - Opinión del personal</p> <p>3.- Explotación de datos e informe: Análisis y publicación de resultados</p> | |
| PROGRAMACIÓN | Objetivos, acciones, criterios de evaluación y recursos | <ul style="list-style-type: none"> - Recursos materiales - Recursos humanos - Calendario |
| IMPLEMENTACIÓN | <p>1.- Ejecución de las acciones programadas</p> <p>2.- Difusión de los resultados obtenidos</p> | |
| SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | Evaluación de las fases anteriores: Planificación, gestión y resultados obtenidos | |

UGT

Unión General de Trabajadores
ÚNETE

Para resolver cualquier
duda, acude a la UGT
Servicio de Salud Laboral

Teléfono:

948 291 292



LUCHA
por lo TUYO

COMARCA DE PAMPLONA

Avda. Zaragoza, 12 bajo. 31003 Pamplona
Teléfono: 948 291 292
Fax: 948 242 828
E- mail: saludlaboral@navarra.ugt.org

COMARCA DE TUDELA

Plaza Cuesta de la Estación, 3. 31500 Tudela
Teléfono: 948 821 801
Fax: 948 827 408
E- mail: uctudela@navarra.ugt.org

COMARCA DE ESTELLA

C/ Dr. Huarte de San Juan, s/n. 31200 Estella
Teléfono: 948 550 640
Fax: 948 550 229
E- mail: ucestella@navarra.ugt.org

COMARCA DE TAFALLA

Paseo Padre Calatayud, 13. 31300 Tafalla
Teléfono: 948 700 890
Fax: 948 703 395
E- mail: uctafalla@navarra.ugt.org

COMARCA DE BARRANCA - BURUNDA

C/ Erkuden, 6. 31800 Alsasua
Teléfono: 948 467 120
Fax: 948 468 382
E- mail: ucalsasua@navarra.ugt.org

COMARCA DE BAZTAN - BIDASOA

C/ San Esteban, 13. 31780 Bera/Vera de Bidasoa
Teléfono y fax: 948 631 080
E- mail: ucbera@navarra.ugt.org

facebook.com/ugtnavarra



twitter.com/ugtnavarra



<http://navarra.ugt.org>

Realizado por:



Navarra



Financiado por:

Nafarroako
Gobernua



Gobierno
de Navarra